

Ausgabe 30. Oktober 2009

Mitbestimmung im Koalitionsvertrag

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der DGB Bundesvorstand hat am 27. Oktober 2009 eine erste Bewertung des Koalitionsvertrages von CDU, CSU und FDP vorgelegt.

Die Bewertung der mitbestimmungs- und unternehmenspolitischen Aspekte des Koalitionsvertrages wollen wir im Folgenden dokumentieren.

Weiterhin möchten wir Euch auf die 6. Konferenz für Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen hinweisen, die am 11./12. November 2009 in Düsseldorf stattfindet und für die noch Plätze frei sind.

Dietmar Hexel sowie der Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik im DGB Bundesvorstand

Erste Bewertung des Koalitionsvertrages von CDU, CSU und FDP: Kapitel Mitbestimmung und Unternehmenspolitik



In der Broschüre ‚Politische Anforderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Jahr 2009‘ wurde im Hinblick auf die **Demokratisierung der Wirtschaft** Folgendes gefordert:

„Die Demokratisierung der Wirtschaft ist abzusichern und auszuweiten. Mitbestimmung bei Übernahmen, Standort- und Investitionsentscheidungen und die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sind dafür notwendige Reformziele. Zudem ist eine neue Definition des Unternehmensinteresses im Aktienrecht notwendig.“

Bewertung:

Angriffe der FDP hat die Union weitestgehend abgewehrt. Die Vorschläge der FDP in den Koalitionsverhandlungen, die auf eine weitgehende Schwächung der Mitbestimmung abgezielt haben, waren mit der Union offenbar nicht konsensfähig. Allerdings konnte auch nicht die geforderte Weiterentwicklung und Stärkung der Mitbestimmung erreicht werden.

Die Koalitionäre wollen „entsprechend den Grundsätzen der Unternehmensführung (Corporate Governance) in Gespräche über die **Größe von Aufsichtsräten** eintreten“. Zu befürchten ist, dass eine Verkleinerung der Gremien angestrebt wird. Das wäre nicht hinzunehmen.

Die Größe eines Aufsichtsrates ist aber kein Wert für sich. Welches Ziel soll also mit einer Verkleinerung erreicht werden? Aus den Sozialwissenschaften und der Kybernetik wissen wir definitiv, dass Effektivität und Effizienz nicht von der Zahl einer Gruppe abhängt, sondern von der Art und Weise, wie sie organisiert ist.

Komplexität kann nur mit Komplexität und nicht mit Reduktion beantwortet werden. Dieser Grundsatz ist in der Kybernetik anerkannt und vielfach bewiesen.

Ein Blick auf die empirischen Fakten relativiert die Notwendigkeit einer Verkleinerung der Gremien. So haben 67 % der paritätisch mitbestimmten Kapitalgesellschaften 12 Mitglieder und sind damit kleiner, als viele Mitbestimmungskritiker glauben. Außerdem zeigt sich, dass eine Vielzahl von Unternehmen ihre Aufsichtsräte freiwillig über die gesetzliche Mindestgröße für den Aufsichtsrat hinaus vergrößern. Dies gilt für ca. 25 % der Aktiengesellschaften im Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes im Jahr 2004, darunter 55 % der öffentlichen Unternehmen und 22 % der privaten Gesellschaften.

Ein unschätzbare Vorteil größerer Aufsichtsratsgremien ist es, dass die Beteiligung unterschiedlicher Stakeholder Aufsichtsratsentscheidungen aus verschiedenen Blickwinkeln ermöglicht und somit deren Qualität eindeutig erhöht. Dies gilt gerade für große internationale Konzerne und insbesondere auch bei einer Internationalisierung der Aufsichtsräte. Größere Gremien wenden im Übrigen zu Effizienzsteigerung erfolgreich eine Reihe von Instrumenten und Vorgehensweisen an. So bereiten dort Ausschüsse die Entscheidungen im Einzelnen vor, die Kommunikation und Entscheidung fällt danach gemeinsam. Das entspricht demokratischen Vorstellungen.

Zur Frage der **Vorstandsvergütung**, die von der Großen Koalition mit dem VorstAG umfassend neu geregelt wurde, wird eine Weiterentwicklung der jüngsten Gesetzesanpassungen zur Haftung und Vergütung gefordert. Näheres findet sich dazu nicht.

Weiter findet sich in der Koalitionsvereinbarung ein Passus, der auf die Stärkung der Hauptversammlung bei der Festlegung der Vorstandsvergütung abzielt und damit der gerade beschlossenen gesetzlichen Regelung widerspricht. Diese Forderung ist abzulehnen. Anders als im angloamerikanischen Raum ist im deutschen dualen System der Aufsichtsrat für die Bestellung und Kontrolle des Vorstandes zuständig. Die **Hauptversammlung** kann die komplexe Materie von Vorstandsvergütungen nicht regeln.

Wird sie gestärkt, würde der Aufsichtsrat deutlich geschwächt. Außerdem dürfte der Einfluss institutioneller Anleger gestärkt werden, die über Bonisysteme ihre Renditeerwartungen nach oben schrauben. Es ist unwahrscheinlich, dass sich große internationale Finanzinvestoren für eine Begrenzung der Vorstandsvergütung in Deutschland engagieren. So haben einzelne Manager internationaler Finanzinvestoren im Jahr 2006 mehr als 1 Mrd. US-Dollar verdient. Solche Summen und Bonisysteme sind erwiesenermaßen die wesentlichen Treibsätze für die Finanzkrise gewesen. Der mitbestimmte Aufsichtsrat kann sie im Zaum halten, eine Hauptversammlung nicht.

Weiter wird ein **Ehrenkodex für Betriebsräte** gefordert, den die Koalitionäre aus der Existenz des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ableiten. In diesem soll etwa geregelt werden, dass der Betriebsversammlung das Recht eingeräumt wird, die Offenlegung der **gezahlten Aufwendungen an Betriebsratsmitglieder** zu fordern.

Das Gesetz bestimmt, dass Betriebsratsarbeit ein Ehrenamt ist. Eine Offenlegung der Aufwendungen bringt keinerlei Qualitätsgewinn. Die Arbeit der Betriebsräte wird – im Gegensatz zu den Managern – in demokratischen Wahlen alle vier Jahre bewertet. Die Offenlegung von Aufwendungen führt in die Irre und fördert das Vorurteil, Betriebsräte seien eine Kostenbelastung. Nicht erst die Krise hat gezeigt: der Nutzen der Betriebsratsarbeit für das Unternehmen ist oft von entscheidender Bedeutung.

Ein Managerkodex mag sinnvoll sein, ein Betriebsrätekodex ist es nicht. Ein Vergleich mit dem DCGK ist falsch. Dieser ist auch kein Ehrenkodex. Er ist ein Kodex aus der Wirtschaft für die Wirtschaft – ohne dass andere Stakeholder demokratisch oder angemessen beteiligt sind. Er stellt die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens in anderer Form dar. Der Deutsche Corporate Governance Kodex will das deutsche Corporate Governance System, insbesondere für internationale und nationale Anleger, transparent und nachvollziehbar machen. Vergleichbares ist für Betriebsräte überflüssig. Die Regeln und Leitplanken für die Betriebsratsarbeit sind gesetzlich bereits umfassend geregelt.

Die Vereinbarungen zur **Mitarbeiterkapitalbeteiligung** bleiben vage. Es muss dabei klar herausgestellt sein, dass solche Beteiligungen zusätzlich zum Arbeitsentgelt erfolgen müssen. Wenn sich Beschäftigte in Krisenzeiten an der Sanierung ihres Unternehmens beteiligen, darf dies keinen einseitigen Verzicht darstellen. Stattdessen muss ein fairer Tausch von berechtigten Ansprüchen gegen konkrete Eigentums- und Mitspracherechte erfolgen. Ein Vorschlag zur Regelung der Frage der dann fällig werdenden Lohnsteuern und Sozialabgaben fehlt in der Koalitionsvereinbarung völlig.

Ungehört blieb die Forderung nach der Verankerung des Gemeinwohls, also einer neuen Definition des **Unternehmensinteresses** im Aktienrecht. Angesichts der Krisen ist es absolut unverständlich, dass diese Grundbedingung einer sozialen Marktwirtschaft nicht aufgegriffen wird.

Im Passus zur **Europäischen Privatgesellschaft/Rechtextport** fehlt ein klares Bekenntnis zur Mitbestimmung. Das europäische Gesellschaftsrecht darf nicht dazu missbraucht werden, Arbeitnehmerrechte einzuschränken.

6. Konferenz für Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen am 11./12. November 2009 in Düsseldorf



Am 11./12. November 2009 findet in Düsseldorf die von der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB organisierte 6. Konferenz für Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen statt.

Es sind noch Plätze frei!

Die Konferenz richtet sich insbesondere sich an die Kolleginnen und Kollegen in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen; sie dürfte aber in vielen Aspekten auch für Arbeitnehmervertreter/innen in den Aufsichtsräten nicht-börsennotierter Unternehmen interessant sein.

Nach Drucklegung des Programms ist es uns gelungen, den Kollegen **Martin Kamp**, Hauptgeschäftsführer der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft Deutschlands (CDA), als weiteren Teilnehmer der Podiumsdiskussion am 12. November 2009 zu gewinnen.

Zum Gelingen der Veranstaltung werden weiterhin beitragen:

- **Peter Donath**, IG Metall Vorstand, Bereichsleiter Betriebs- und Mitbestimmungspolitik
- **Britta Ehrbrecht**, KBR-Vorsitzende und Mitglied des Aufsichtsrates der Bilfinger Berger AG
- **Prof. Dr.-Ing. Heinz Jörg Fuhrmann**, stellv. Vorsitzender des Vorstandes der Salzgitter AG
- **Dietmar Hexel**, Mitglied des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstandes
- **Jeanette Huber**, Zukunftsinstitut Kehlheim
- **Dieter Scheitor**, IG Metall Vorstand und Mitglied des Aufsichtsrates der Siemens AG
- **Dr. Ulrich Thielemann**, Vizedirektor des Instituts für Wirtschaftsethik der Universität St. Gallen

Das genaue Programm sowie ein Anmeldeformular könnt Ihr der Anlage entnehmen.

Über Eure Anmeldung würden wir uns freuen.

Der Anmeldeschluss der Konferenz wurde in Rücksprache mit der Hans-Böckler-Stiftung auf Freitag, den 6. November 2009 festgelegt.

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB
Dietmar Hexel
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Redaktion:
Marie Seyboth, Rainald Thannisch
VB 03, Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik